



# FOCUS

Intégration • Inclusion

Vol. 1 n° 10 • Printemps 2012

Vers une francophonie ontarienne accueillante et équitable

## 2 À propos...

- L'engagement continu de CIC

## 3 Promotion, recrutement et accueil

- Nouvelles du PLIO
- Célébrer la diversité : initiative PSI
- Campagne pour attirer les immigrants

## 8 Intégration et sensibilisation

- CSDCCS : programme d'accueil
- Plan communautaire pour Windsor-Essex
- COFRD : fournisseur officiel
- Boréal : initiative à multiples partenaires
- Rifssso : nouveauté DIS
- Défi Diversité

## 12 Économie - Emploi - Reconnaissance

- ESSOR : résultats de la 1<sup>ère</sup> cohorte
- Une première en Ontario : création d'une table ronde d'experts sur l'immigration
- Programme *Atelier de recherche d'emploi* (ARE)

## 16 Régionalisation

- Nouvelles du Réseau du Centre-Sud-Ouest
- Nouvelles du Réseau de l'Est
- Nouvelles du Réseau du Nord
- Nouvelle initiative de partenariat interprovinciale sans précédent : *Justice en français aussi pour s'intégrer ici*



# À propos...

## L'engagement continu de CIC

par Darlyn Mentor,  
Directrice, Programmes d'établissement

**FOCUS Intégration • Inclusion**  
est diffusé au moins deux fois par année.

Nous nous réservons le droit de modifier les textes soumis à des fins de publication pour des raisons de longueur et/ou de clarté.

Ce magazine provincial est réalisé et édité par  
**La Passerelle I.D.É.**



en collaboration avec la firme de  
communication



et financé par  
**Citoyenneté et Immigration Canada**  
Direction de l'établissement, Région de  
l'Ontario.



Citoyenneté et  
Immigration Canada    Citizenship and  
Immigration Canada

[www.cic.gc.ca](http://www.cic.gc.ca)

Pour réagir aux articles et pour offrir  
vos suggestions ou commentaires,  
communiquez avec nous par courriel à  
[leonie@passerelle-ide.com](mailto:leonie@passerelle-ide.com) ou par téléphone  
au 416-934-0588.

**La Passerelle I.D.É.** est un organisme à but  
non lucratif créé pour répondre aux besoins  
d'intégration et de développement économique  
des jeunes francophones provenant des  
diverses communautés culturelles du grand  
Toronto. Fondée en 1993, La Passerelle  
est reconnue au sein de la communauté  
francophone pour son leadership, son  
positionnement sur les enjeux et les dossiers  
touchant sa clientèle.

[www.passerelleide.com](http://www.passerelleide.com)

Pour consulter les appels d'offres de  
**Citoyenneté et Immigration Canada**,  
Direction de l'établissement, Région de  
l'Ontario : [www.etablissement.org](http://www.etablissement.org)

Le *Plan stratégique de Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) : communautés francophones en situation minoritaire* (2006-2011) et la *Feuille de Route* (2008-2013) font l'objet d'une évaluation à l'échelle nationale, ce qui permettra de dresser un bilan du travail effectué depuis 2006. Cette évaluation nous fournira un nouvel éclairage sur l'évolution de l'immigration francophone depuis la mise en place du *Cadre stratégique* (2003), ainsi que des réalisations découlant de la programmation de CIC et des autres ministères fédéraux. CIC compte s'en servir pour tracer la vision future des communautés immigrantes francophones et orienter sa programmation en mettant l'accent sur les besoins primordiaux des immigrants.

La mise en œuvre de la programmation de CIC en Ontario se poursuit sur quatre grands axes : le recrutement, la formation linguistique, l'accès à l'emploi et les communautés accueillantes.

En novembre 2011, la Région de l'Ontario a participé à la nouvelle édition de l'événement de recrutement *Destination Canada* à Paris, à Bruxelles et à Tunis. Trois facteurs ont contribué à son succès : la stratégie de sensibilisation et de recrutement d'employeurs dans le Nord de l'Ontario; l'organisation de deux événements à Sudbury et à Thunder Bay et une vidéoconférence internationale avec les employeurs de North Bay et de Timmins; la stratégie médiatique dans le Nord de l'Ontario qui a augmenté la visibilité de *Destination Canada*. Les résultats à ce jour ont mené au recrutement de 11 personnes, en l'occurrence :

- cinq (5) Tunisiens à Sudbury et un (1) travailleur qualifié de Belgique qui compte s'y établir également;
- deux (2) travailleurs hautement qualifiés de France devant entrer en poste à Waterloo; et
- deux ou trois informaticiens qui se dirigent vers Ottawa.

En 2011-2012, le Collège Boréal a piloté des CLIC (cours de langue pour les immigrants au Canada) en français. Dans ce cadre, des immigrants francophones continuent à perfectionner leurs compétences linguistiques afin d'augmenter leur potentiel d'employabilité.

*Dans ce cadre, des immigrants francophones continuent à perfectionner leurs compétences linguistiques afin d'augmenter leur potentiel d'employabilité.*

Deux projets visant l'entrepreneuriat et l'intégration économique sont en cours : La bonne affaire et un nouveau curriculum pour le programme d'Atelier de recherche d'emploi (ARE).

Par ailleurs, de nouvelles ressources sur [www.etablissement.org](http://www.etablissement.org) sont en voie de développement : informations sur la formation en ligne; collaboration et échange de meilleures pratiques et d'informations; base de données en ligne comportant les résultats des programmes; nouvelles informations et forums de discussion pour immigrants francophones.

Notons également que deux projets pilotes sont en cours pour répondre aux besoins particuliers des immigrants francophones. L'un traite de santé mentale et l'autre offre une formation en gestion financière.

Le bilan des résultats dans le cadre de l'immigration francophone démontre l'engagement continu de CIC envers ce dossier, le sort des immigrants francophones et la réussite de leur intégration en Ontario.





# Promotion, recrutement et accueil

Nouvelles en direct du PLIO



## Contexte

La création de partenariats locaux pour l'immigration partout en province illustre bien l'importance de l'immigration pour l'avenir des villes ontariennes. Plus encore, ces partenariats reflètent la nécessité d'assurer une planification communautaire concertée et coordonnée, à l'échelle locale, afin d'attirer les immigrants, de les retenir et de réussir à bien les intégrer.

Le Partenariat local pour l'immigration d'Ottawa (PLIO) a vu le jour en octobre 2009 grâce à l'appui financier de Citoyenneté et Immigration Canada, en vertu de l'Accord Canada Ontario sur l'immigration (ACOII). Le PLIO travaille en étroite collaboration avec le Réseau de soutien à l'immigration francophone de l'Est de l'Ontario. Dès sa mise sur pied, le PLIO est passé à l'action en organisant et en animant six grandes tables de concertation représentatives des six secteurs d'intervention en matière d'établissement et d'intégration, en l'occurrence :

- intégration en emploi;
- établissement;
- éducation;
- santé et bien-être des immigrants;
- dossier linguistique;
- capacité d'inclusion et d'intégration.

L'objectif de ces tables? Élaborer une stratégie d'action locale dans chaque secteur.

Cet exercice de concertation a permis aux experts et aux intervenants communautaires de faire le point sur la situation en partageant leur vécu, leurs expériences, leur savoir et leur savoir-faire. Ensemble, ils ont établi les priorités d'action en vue de favoriser l'établissement et l'intégration des immigrants dans la région de la capitale nationale. De ces priorités ont découlé une série d'orientations stratégiques sectorielles et horizontales qui, aujourd'hui, constituent la Stratégie d'immigration d'Ottawa.

Depuis l'adoption à l'unanimité des orientations stratégiques en 2010, le PLIO a amorcé la phase 2 de ses opérations locales, c'est-à-dire leur mise en œuvre. Un dossier à suivre!

Pour plus d'information, prière de communiquer avec la directrice du projet PLIO, Hindia Mohamoud, par courriel à [hindia.@cic.ca](mailto:hindia.@cic.ca).

*Signé : l'équipe éditoriale fortement inspirée de l'article d'Hindia Mohamoud, directrice du projet PLIO, publié dans l'édition 2010 du Bulletin du Réseau de soutien à l'immigration francophone de l'Est de l'Ontario*

## Un PLI dans Prescott-Russell et SDG aussi!

La Commission de formation de l'Est ontarien et les Services aux immigrants T.R. Leger sont responsables du nouveau partenariat local en matière d'immigration (PLI) dans Prescott-Russell et Stormont-Dundas-Glengarry (SDG). Ce projet est financé par Citoyenneté et Immigration Canada.

Le mandat est de guider la communauté dans ses efforts pour :

- attirer, accueillir, inclure et intégrer les immigrants;
- forger une réponse communautaire en amélioration constante face aux besoins des nouveaux Canadiens;
- développer une stratégie accueillante et inclusive à l'intention des nouveaux arrivants au sein de la communauté élargie.

Ce partenariat vise à rassembler les gens et les organismes à des fins de collaboration pour que les nouveaux arrivants puissent se bâtir une nouvelle vie avec succès comme membres de la communauté à part entière.

La région ne connaît aucune croissance démographique d'autant plus que sa main-d'œuvre est en décroissance. Il est donc important d'attirer de nouvelles gens pour y favoriser la croissance économique. Le PLI présentera ses recommandations sur les façons dont la communauté pourra s'y prendre pour réussir à attirer et à retenir le nombre d'immigrants nécessaire pour améliorer la vie de tous les résidents.

Source : Seaway News à Cornwall

Aperçu de la *Stratégie d'immigration d'Ottawa* .....**Secteur • intégration économique**

1. Aider les immigrants à avancer en vue d'atteindre leurs buts en matière d'emploi.
2. Améliorer l'accès à l'emploi dans les petites et moyennes entreprises (PME).
3. Améliorer l'harmonisation du financement et la coordination entre les organismes qui participent à l'intégration économique des immigrants.
4. Augmenter la « rentabilité » des innovations en élargissant les programmes et les initiatives qui ont connu un succès.

**Secteur • linguistique**

1. Améliorer la qualité et la disponibilité de la formation linguistique en français à Ottawa.
2. Améliorer la planification et la mise en œuvre des cours de formation linguistique de sorte à mieux combler les besoins des immigrants d'Ottawa; de plus, harmoniser les programmes de formation linguistique à l'échelle fédérale et provinciale de sorte qu'ils soient complémentaires et se renforcent mutuellement.
3. Augmenter l'accès et réduire les temps d'attente pour les immigrants nécessitant une formation linguistique spécialisée et augmenter la capacité des programmes de formation linguistique afin de répondre aux besoins naissants de la communauté.
4. Établir un nouveau groupe de travail technique sur la formation linguistique afin de travailler sur la normalisation, le curriculum commun et les niveaux de compétences.

**Secteur • établissement**

1. Améliorer l'harmonisation entre les immigrants qui s'installent à Ottawa et le financement reçu par le secteur de l'établissement.
2. Améliorer l'efficacité et la rentabilité des organismes d'établissement.
3. S'assurer qu'Ottawa est une collectivité accueillante, et qu'elle soit perçue comme telle.
4. Améliorer la capacité des organismes grand public à aider les immigrants et à leur offrir des services.

**Secteur • éducation**

1. Préparer des plans pour le quartier, ou la zone de recrutement, pour instaurer une version du modèle « Passeport pour ma réussite » (Pathways to Education) dans les écoles urbaines avec une grande proportion d'étudiants immigrants.
2. Évaluer les répercussions et l'efficacité des paramètres et des formules de financement utilisés pour attribuer des ressources en éducation à Ottawa en lien avec les besoins des quartiers, surtout dans le cas de quartiers défavorisés, avec de grandes proportions d'enfants immigrants vulnérables.
3. Encourager les écoles à adopter une approche axée sur la famille afin de favoriser la participation des parents immigrants dans les écoles, aux activités académiques des étudiants et au système scolaire, ce qui accroît les attentes des étudiants vulnérables.

**Secteur • santé et bien-être**

1. Améliorer l'accès par les immigrants et les réfugiés aux services de promotion de la santé, de prévention des maladies et de soins de santé (y compris aux services de santé mentale).
2. Améliorer l'alphabétisation en santé chez les immigrants, les réfugiés et les organismes qui leur offrent des services (soit de promotion de la santé, de prévention des maladies et de navigation dans le système de soins de santé).
3. Renforcer la compétence culturelle des fournisseurs de soins de santé et des travailleurs en santé, et diversifier les ressources humaines dans le secteur de la santé.
4. Faire progresser la santé des immigrants comme priorité au sein du Réseau local d'intégration des services de santé (RLISS) de Champlain.



**Secteur • développement de la capacité d'intégration**

1. Établir des structures et des liens pour aider les fournisseurs de services à améliorer leurs programmes, leurs structures de gouvernance, leur leadership et leurs politiques qui ciblent les services offerts aux communautés et sous-groupes culturels et ethniques, notamment les immigrants francophones, les communautés racialisées, les femmes, les jeunes filles, les jeunes, les aînés et les personnes handicapées.
2. Miser sur les forces actuelles des organismes ethnoculturels et les aider à développer leur capacité à faire progresser les intérêts de leurs communautés et à communiquer avec les fournisseurs de services et les institutions généralistes.
3. Faire la promotion de programmes pour les jeunes qui soient de nature collaborative, qui agissent à plusieurs niveaux et qui apportent une plus-value pour les communautés culturelles et la ville, et élargir l'étendue de ces programmes.

**Orientations stratégiques horizontales**

1. Élaborer et mettre en œuvre une stratégie de communication avec deux objectifs : a) améliorer les collaborations; b) améliorer la participation des dirigeants et la réceptivité et le soutien du public face aux buts, aux principes et aux plans contenus dans la Stratégie sur l'immigration à Ottawa.
2. Établir et entretenir des relations de travail serrées avec la Ville d'Ottawa, et faire la promotion d'un leadership politique et fonctionnel.
3. Favoriser une mise en œuvre durable de la Stratégie sur l'immigration à Ottawa en développant une vision sur la durabilité communautaire pour le travail des tables sectorielles et en établissant un consensus voulant que les ressources consacrées à l'immigration réussie soient essentielles à la prospérité, à la vitalité et à la croissance d'Ottawa.
4. Donner la priorité aux aspects politiques des plans de mise en œuvre sectoriels.
5. Établir un cadre d'apprentissage et d'évaluation et des mesures de rendement pour le travail de toutes les tables sectorielles et du secrétariat, et l'utiliser comme outil de communication et pour augmenter la sensibilisation pour favoriser l'apprentissage et la coopération.





## Célébrer la diversité sous toutes ses formes : une nouvelle initiative qui promet

Par Leslie Ramsay-Taylor,  
coordonnatrice des communications et des  
partenariats, Initiative Positive Spaces, Ontario  
Council of Agencies Serving Immigrants  
(OCASI)

Dans les grands centres urbains tels Toronto, Montréal, Calgary et Vancouver, les communautés lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres, intersexuées, ainsi que celles qui se questionnent sur leur orientation sexuelle (LGBTIQ), ont accès à certains services en matière d'orientation, d'identité et d'expression sexuelles et/ou raciales, et d'intégration. Mais à l'extérieur des zones urbaines, comment parler d'inclusion quand on vit en marge de la société? C'est le défi auquel s'attaque OCASI en lançant, en 2009, l'initiative Positive Spaces (PSI). Celle-ci vise à favoriser le partage de ressources et à fortifier la capacité organisationnelle de sorte que les nouveaux arrivants LGBTIQ puissent être mieux desservis.

OCASI reconnaît que ces nouveaux arrivants, bien qu'ils fassent partie intégrante des communautés immigrantes, de réfugiés et LGBTIQ, demeurent souvent invisibles. Au sein même de communautés culturelles et LGBTIQ dominantes, ces individus sont souvent marginalisés et sentent qu'ils ont très peu d'options en matière de services.

Financée depuis son démarrage par Citoyenneté et Immigration Canada (CIC), la PSI amorce sa troisième phase dans le but toujours d'améliorer la prestation de services. L'initiative renferme une importante composante de formation en quatre volets d'une durée totale de 16 heures. Pour en étendre la portée, OCASI a mis au point quatre modules d'apprentissage en ligne disponibles en anglais et en français et livrés séparément. Les participants incapables d'assister en personne à la formation ont donc l'option de la suivre en ligne à leur propre rythme; chaque module, d'une durée de quatre heures, comporte quatre segments de 60 minutes.

Nous reconnaissons que les attitudes et les perceptions face aux communautés LGBTIQ prennent du temps à changer. OCASI s'est engagé néanmoins à les faire évoluer davantage par la voie de la sensibilisation. Au moyen de la formation, de la consultation, du dialogue et du réseautage, nous marquons des progrès, si bien



qu'un jour, les nouveaux arrivants ne seront plus invisibles et auront accès à des services inclusifs.

Pour plus d'information, visitez

[www.positivespaces.ca](http://www.positivespaces.ca).

L'apprentissage en ligne sera disponible à [www.learnatwork.ca](http://www.learnatwork.ca). L'initiative est financée par Citoyenneté et Immigration Canada

## À considérer pour 2012

À la recherche d'idées pour engager les jeunes nouveaux arrivants de façon positive en société, en particulier les 16 à 24 ans qui ne fréquentent pas l'école? En voici une du Conseil de la coopération de l'Ontario : un camp de leadership coopératif. À l'été 2011, au Campus d'Alfred de l'Université de Guelph, un groupe de jeunes immigrants a vécu une semaine d'expérience intense de leadership. Les jeunes ont pris part à des rencontres sociales multiculturelles, visité des coopératives et assisté à des conférences.

Source : [www.cco.coop/fr/52](http://www.cco.coop/fr/52)

## Campagne pour attirer les immigrants dans les écoles françaises



Le réseau de l'éducation en langue française (ÉLF) en Ontario a lancé une nouvelle campagne de sensibilisation sous la forme d'une vidéo pour inciter les nouveaux immigrants francophones à tirer profit des écoles françaises.

En s'établissant en Ontario, plusieurs nouveaux immigrants francophones ne savent pas qu'ils ont le choix de se prévaloir d'un système d'éducation en langue française, tout en développant leurs connaissances des deux langues officielles.

« Notre objectif est d'informer les nouveaux immigrants, dès leur arrivée chez nous, du choix qui leur est proposé », a déclaré François Benoit, président du Conseil ontarien des directions de l'éducation de langue française (CODELF).

Filmée par des étudiants en communication de la région d'Ottawa puis montée par des professionnels, la vidéo de l'ÉLF souligne la fierté d'appartenir à la francophonie ontarienne et l'importance de contribuer à la vitalité du français et d'apprendre en français.

Huit personnes ont participé à ce film, dont un Franco-Ontarien natif de l'Ontario et sept nouveaux Franco-Ontariens originaires d'Haïti, du Congo et du Liban. La vidéo est diffusée dans les médias sociaux.

Selon les plus récentes statistiques de l'Office des affaires francophones (OAF) de l'Ontario, 600 000 francophones vivent en Ontario et, de ce nombre, 40 % ne sont pas natifs de la province. Quatorze pour cent (14 %) des Franco-Ontariens sont originaires de l'étranger et dix pour cent (10 %) appartiennent à des minorités visibles. Vingt-deux pour cent (22 %) des nouveaux immigrants francophones au pays sont arrivés en Ontario entre 2001 et 2006.



Morrice, l'un des participants à la campagne vidéo du Réseau, révèle sa véritable identité de francophone.

Les activités ÉLF sont financées par le ministère de l'Éducation de l'Ontario

Source : [www.elfontario.ca](http://www.elfontario.ca)



# Intégration et sensibilisation

## Conseil scolaire de district catholique Centre-Sud : Programme d'accueil et d'intégration

Par Marie-Pierre Daoust  
Agente de liaison communautaire, CSDCCS

En avril 2011, le Conseil scolaire de district catholique Centre-Sud (CSDCCS) a lancé un programme d'accueil et d'intégration des familles nouvelles-arrivantes dans ses écoles de la région de Peel-Halton. Ce programme a été rendu possible grâce à une subvention de Citoyenneté et Immigration Canada (CIC).

Le programme de travailleuses et travailleurs en établissement dans les écoles (TÉE) est une initiative novatrice pour le CSDCCS dans la mesure où les services d'intégration sont offerts en langue française directement à partir des neuf, bientôt 10, écoles catholiques francophones de cette région. Le rôle des TÉE est d'accueillir les familles nouvellement arrivées en vue de faciliter leur intégration au Canada, leur épanouissement et la réussite scolaire de leurs enfants.

... la population de Peel-Halton s'accroît à un rythme presque trois fois plus élevé (17,2 %) que celui de l'ensemble de l'Ontario (6,6 %) grâce aux immigrants.

De plus en plus d'immigrants choisissent de s'établir dans la région de Peel-Halton, une région reconnue pour sa richesse et son dynamisme culturels. Selon le profil statistique 2008 de la Fondation Trillium de l'Ontario, la population de Peel-Halton s'accroît à un rythme presque trois fois plus élevé (17,2 %) que celui de l'ensemble de l'Ontario (6,6 %) grâce aux immigrants.

Devant cette croissance fulgurante, la région de Peel-Halton est confrontée à une insuffisance de services en français en ce qui touche l'accueil et l'intégration des

nouveaux arrivants. Le Conseil se doit d'offrir des services d'accompagnement aux familles nouvelles-arrivantes au sein des écoles catholiques de langue française dans cette région en essor.

Le CSDCCS et CIC, tout comme la communauté, ont tout à gagner par la mise en place d'un modèle de services. D'une part, la subvention fédérale permet au Conseil de pouvoir compter sur les services des TÉE dans ses écoles afin de répondre aux besoins des enfants nouvellement arrivés et à ceux de leurs familles. D'autre part, le CSDCCS se charge de couvrir tous les frais administratifs du programme TÉE, incluant l'attribution de locaux et l'appui informatique. Ainsi, la subvention de CIC est entièrement consacrée à la prestation du programme.

### Un appui total

Le CSDCCS s'est donné des objectifs précis pour rejoindre les familles nouvellement arrivées et faciliter leur intégration au sein de la communauté.

Par la mise en place du programme TÉE dans les écoles catholiques francophones, le Conseil vise d'abord à offrir un meilleur aiguillage vers les services d'accueil, et ce sur la base d'une solidarité et d'un partage accrus avec la communauté. Cela s'effectue par l'entremise de différents partenariats avec les fournisseurs et les organismes communautaires francophones de la région.

Le deuxième objectif est de faciliter l'intégration des nouveaux arrivants en milieu scolaire en favorisant un rapprochement école - famille, ce qu'il fait en mobilisant toute la communauté scolaire. C'est donc dire la direction, le personnel enseignant, les TÉE bien entendu, mais aussi tous les organismes de soutien (ex. paroisses, organismes d'aide à la recherche de logement, services à l'emploi).

Une autre composante importante du programme consiste à offrir aux nouveaux venus — parents et élèves — ainsi qu'aux enseignants divers

ateliers sur les stratégies gagnantes qui mènent à une intégration réussie.

C'est donc en tenant compte de toutes ces dimensions, ainsi que des réalités de la région de Peel-Halton, que le Conseil et CIC travaillent en concertation. La conjugaison des efforts contribue à l'essor et au renforcement de la francophonie de la région, tout en facilitant la transition des familles nouvellement arrivées.

### Au sujet du CSDCCS

Le Conseil scolaire de district catholique Centre-Sud n'a cessé de croître depuis sa création en 1998. À l'automne, il a accueilli plus de 14 000 élèves au sein de ses 41 écoles élémentaires et huit (bientôt 10!) écoles secondaires. Son territoire couvre plus de 40 000 km<sup>2</sup>, s'étendant de la Péninsule du Niagara à Peterborough, et du lac Ontario à la baie Georgienne.

Sa mission : offrir à l'élève une éducation de qualité, dans un milieu de vie catholique et francophone, où le respect de la personne, le sens d'appartenance à la collectivité franco-ontarienne, la promotion de l'excellence et l'équité sont des valeurs vécues au quotidien.

Pour plus d'information, visitez  
[www.csdccs.edu.on.ca](http://www.csdccs.edu.on.ca).





## Collège Boréal : initiative à multiples partenaires dans Peel

Par Diane Dubois, Vice-présidente associée à l'enseignement, Collège Boréal

### Région en croissance

D'après les données du dernier recensement, la population de la région de Peel a augmenté de 17,2 % entre 2001 et 2006, principalement dans les villes de Mississauga et de Brampton. Cette dernière, d'ailleurs, est la ville ontarienne qui connaît la plus forte croissance pour ce qui est du nombre de résidents francophones. Quant à Mississauga, la deuxième plus grande municipalité de l'Ontario, la moitié des quelque 1,5 million de personnes qui y vivent sont nées à l'étranger.

Les besoins sont grands, et le Collège Boréal y est donc très actif. En plus d'y offrir gratuitement des services à l'emploi et des cours d'anglais, il fournit des services d'établissement aux nouveaux arrivants francophones et francophiles. La plupart des immigrants qui s'installent dans la région ont un très haut niveau d'éducation et de compétence. Néanmoins, ils se heurtent à de multiples barrières dans leur recherche d'emploi et tout au long du processus d'établissement. Plusieurs ont du mal à satisfaire aux exigences de pratique de leur profession; d'autres n'ont pas les compétences linguistiques requises en anglais dans le milieu de travail canadien; la plupart ne dispose d'aucun réseau d'appui social, ce qui nuit à leur compréhension de la culture canadienne et à leur intégration.

Par conséquent, en plus de faire de la formation, le Collège Boréal fait de la sensibilisation et facilite l'accès aux réseaux sociaux et aux employeurs locaux. C'est pour cela d'ailleurs que ses cours d'anglais abordent, entre autres sujets, des éléments clés de la culture canadienne.

### Ouverture de Community Door

Le Collège Boréal a aussi constaté la nécessité d'élargir l'appui fourni aux nouveaux arrivants. C'est pourquoi, en avril 2011, l'initiative *Community Door* a été lancée en collaboration avec des agences communautaires de Peel, avec l'appui financier d'Emploi Ontario et de Citoyenneté et Immigration Canada.

Il s'agit d'un modèle unique : un centre de services communautaires aménagé dans un lieu central, en face d'un grand centre d'achat, qui abrite une variété de services sociaux offerts par 10 agences communautaires. En plus du Collège Boréal, on y retrouve, par exemple, le *Centre for Education and Training*, *Centraide/United Way*, *Peel Senior Linc*, *Peel Children & Youth Initiative*. Tous travaillent dans un même esprit de collaboration, chacun offrant des services complémentaires, sous un même toit. Le fait de centraliser et de partager les ressources permet de réaliser des économies, d'être plus efficace et d'avoir un plus grand impact.

Déjà, on peut voir les nombreuses retombées positives de cette initiative pour la communauté francophone de la région de Peel comme pour les fournisseurs de services d'ailleurs.

Par exemple depuis qu'il est installé à cette nouvelle adresse, le centre de ressources en emploi du Collège Boréal reçoit huit fois plus de visiteurs et le nombre d'étudiants à ses cours d'anglais a quadruplé!

### Projets d'avenir

Le Collège Boréal, en collaboration avec les autres partenaires sociaux de Peel, envisage d'offrir prochainement des services à Brampton et au-delà. Un projet visant à assurer la permanence des cours de formation à Mississauga est également à l'étude.

## PLI de Windsor Essex : le fruit d'un effort de collaboration



En janvier 2010, le Partenariat local d'immigration (PLI) de Windsor Essex a déposé un important rapport. Intitulé *Plan communautaire pour promouvoir l'établissement et l'intégration des immigrants dans le comté de Windsor Essex*, le rapport est le fruit d'un effort de collaboration, comme l'indique l'avant-propos signé par la gestionnaire de projet du PLI, Mary Ellen Bernard.

Beaucoup plus qu'une collection d'idées et de statistiques, le Plan brosse un portrait de la communauté. On y examine tout le système de prestation de services aux nouveaux venus dans l'optique de le renforcer et de préparer le terrain pour l'avenir. Le Plan est disponible en ligne à : <http://www.citywindsor.ca/DisplayAttach.asp?AttachID=17230>.

Les PLI sont une initiative de Citoyenneté et Immigration Canada (CIC). Il s'agit d'une nouvelle forme de collaboration, à l'échelle locale, qui mobilise de multiples intervenants de différents secteurs dans le but de développer des communautés accueillantes. Les partenariats qui en émergent conduisent les communautés à concevoir des stratégies globales et des plans d'action favorisant l'établissement et l'intégration d'immigrants.

Signé : équipe éditoriale largement inspiré de l'avant-propos du Plan communautaire

## Le Rifssso lance un appel à l'action à l'Ontario : l'intégration professionnelle une priorité!



Lancer un appel à l'action est chose facile, encore faut-il mettre à la disposition des acteurs des pistes de solution et des moyens de prendre action. C'est ce que fait le Rifssso dans un nouvel outil destiné à aider les ordres réglementés à agir, ainsi que toute association professionnelle et organisme à l'œuvre dans les domaines de la santé et des services sociaux.

En plus d'être un argumentaire persuasif, l'outil du Rifssso est un ouvrage de référence utile. À l'aide de faits et de chiffres, l'organisme provincial y brosse un portrait clair des besoins criants en Ontario, de la demande pour des services en français et des impacts de la pénurie de main d'œuvre. Le portrait de la sous utilisation des professionnels diplômés à l'étranger est tout aussi révélateur, et les avantages de tirer pleinement parti de ce capital humain ne laissent aucun doute quant à la nécessité de passer à l'action.

En guise de conclusion, le Rifssso propose un ensemble de mesures sous les rubriques communication, information, formation

et évaluation pouvant être adoptées pour favoriser l'insertion professionnelle. Le Rifssso lui-même fait partie des solutions, puisqu'il est là pour conseiller, orienter, collaborer et appuyer les efforts visant à améliorer l'accès aux services de santé et services sociaux, en français, en Ontario.

À chacun maintenant — ordre réglementé, corps professionnel, organisme de service ou autre — de voir ce qu'il peut faire pour favoriser l'insertion professionnelle des diplômés internationaux en santé et en services sociaux. Car, comme le démontre clairement le Rifssso, l'Ontario n'a jamais autant eu besoin d'eux!

Pour obtenir un exemplaire de l'argumentaire Appel à l'action ou le consulter en ligne, visiter [rifssso.ca](http://rifssso.ca). La réalisation de cet outil a été rendue possible grâce à l'appui financier du gouvernement de l'Ontario.

Signé : l'équipe éditoriale de FOCUS

« À ce moment-ci dans l'histoire de l'Ontario, il n'y a pas plus grand défi que celui de favoriser l'intégration professionnelle d'immigrants formés à l'étranger pour atténuer la menace réelle que pose la pénurie de main d'œuvre. Et dans les domaines de la santé et des services sociaux en français, en Ontario, le Rifssso est bien placé pour aider. Après tout, notre mandat est de contribuer à l'amélioration de l'accès aux services de santé, dans un système où l'accent est mis sur la qualité et l'efficacité. »



**Nicole Ranger,**  
présidente du  
Rifssso

Regroupement des intervenantes et intervenants francophones en santé et en services sociaux de l'Ontario

### Bon à savoir

Le Répertoire des organismes francophones Prescott-Russell est maintenant disponible. Le comité local du Réseau de soutien à l'immigration francophone de l'Est de l'Ontario en prépare un également pour les nouveaux arrivants à Kingston. Ce répertoire présentera des entreprises publiques et privées qui embauchent du personnel francophone et/ou bilingue.

## Défi Diversité : une solution-formation destinée aux employeurs

Gérer la diversité en milieu de travail de sorte qu'on puisse tirer pleinement parti des différences en termes d'efficacité, d'efficience et de rendement — plus facile à dire qu'à faire!

Pour y parvenir, les employeurs et les gestionnaires de l'Ontario peuvent désormais se prévaloir de la solution-formation sur mesure Défi Diversité de La Passerelle-I.D.É.

Dans le cadre de son initiative Compétences culturelles, l'organisme a mis au point un programme de formation bidirectionnelle financé par Citoyenneté et Immigration Canada. C'est donc dire qu'il s'adresse autant aux équipes de travail, lesquelles doivent apprendre à composer dans un contexte de diversité, qu'aux nouveaux arrivants, qui ont intérêt à se doter de compétences culturelles pour fonctionner de façon optimale en milieu de travail.

« Le fait de regrouper dans la même équipe de travail des personnes de diverses origines peut devenir source de conflits et mener à des problèmes de communication qui, non seulement rendent le climat plus tendu, mais compromettent le rendement de l'organisation ou de l'entreprise », de dire Léonie Tchatat, directrice générale et fondatrice de La Passerelle-I.D.É.

La solution-formation que propose La Passerelle-I.D.É. expressément pour les milieux de travail dépasse la notion de gestion de la diversité. La formation aide les équipes de travail à trouver les moyens d'intégrer la diversité et de l'optimiser au quotidien.



C'est le genre de message qui promet de retentir de façon positive auprès des employeurs et des gestionnaires en province. Car on se rend de plus en plus compte que la diversité renferme un énorme potentiel à bien des égards. Selon des études, la diversité dans un contexte de mondialisation est un moteur d'innovation, de créativité et de croissance d'affaires.

De là l'importance d'apprendre à en tirer pleinement parti.

### Information :



**Rajaa Razafiarisoa,**  
Responsable marketing et communication  
416.934.0588 poste 226  
rajaa@passerelle-ide.com

## Une première dans la région de Durham : l'offre de services d'établissement en français



La prestation de services d'établissement en français dans la région de Durham est désormais assurée par le Conseil des organismes francophones de la région de Durham (COFRD) grâce à l'appui financier de Citoyenneté et Immigration Canada (CIC).

Les services d'établissement visent à orienter les nouveaux immigrants francophones qui s'installent dans la région de Durham. Cela comporte l'accueil, l'aiguillage, l'accompagnement ainsi que des ateliers de formation et d'information. Animés par des experts, les ateliers permettront aux immigrants

francophones de mieux comprendre leur société d'accueil et les moyens de bien s'y intégrer. Pour plus d'information au sujet de l'organisme, visitez [www.cofrd.org](http://www.cofrd.org).

Source : Elaine Legault, directrice générale du COFRD



# Économie - Emploi - Reconnaissance

## ESSOR pour les nouveaux arrivants d'expression française : *Faits saillants et continuité*

Par Sonia Fournier, Coordinatrice du projet ESSOR  
sfournier@alfredc.uoguelph.ca ou ESSOR@alfredc.uoguelph.ca.



Lancé il y a deux ans, le projet de formation relais Emplois spécialisés en soutien à l'Ontario rural (ESSOR) de l'Université de Guelph—Campus d'Alfred continue de marcher fort. Déjà il accueille une deuxième cohorte de professionnels formés à l'international avec l'objectif d'augmenter leurs chances d'employabilité dans les domaines de l'agroalimentaire et de l'environnement rural.

### Une première cohorte

La première cohorte a été constituée de professionnels originaires d'Haïti, du Maroc, du Burundi, du Rwanda, du Burkina Faso et de la République démocratique du Congo. Après plusieurs heures de cours, d'imprégnation et d'analyse du milieu agroalimentaire ainsi que de révision continue de leur curriculum vitae, les premiers participants d'ESSOR ont eu la chance de mettre en pratique tout le bagage socioprofessionnel accumulé depuis leur pays d'origine sur le marché de travail canadien. Tout cela, grâce à des entreprises et à des organisations agroalimentaires qui leur ont offert des stages de travail dans différents secteurs d'activités — commercialisation des denrées céréalières, production laitière, recherche appliquée, coordination d'un marché fermier, faisabilité d'un projet de cuisine communautaire et salubrité des aliments.

Comme le démontre le récit d'un agronome participant à la première cohorte en page 13, c'est cette expérience professionnelle canadienne qui permet de mettre en valeur, de manière significative, l'employabilité des participants.

... les premiers participants d'ESSOR ont eu la chance de mettre en pratique tout le bagage socioprofessionnel accumulé depuis leur pays d'origine sur le marché de travail canadien.

### Deuxième cohorte en ESSOR

Une deuxième cohorte comptant une quinzaine de professionnels de diverses origines, spécialisés dans le domaine agroalimentaire, a débuté la formation en octobre 2011.

Enrichie de ses bons coups et forte des leçons apprises grâce à l'expérience du premier groupe, l'équipe d'exécution ESSOR a atteint une belle vitesse de croisière et travaille maintenant à appuyer cet autre groupe de professionnels désireux de contribuer à leur société d'accueil. Ajoutons que depuis mars 2012, un nouveau parcours dédié à former des spécialistes en traitement des eaux usées est en place.

ESSOR se réalise grâce à une subvention de trois ans du ministère des Affaires civiques et de l'Immigration (MACI) et à une contribution du ministère de la Formation des collèges et universités (MFCU) de l'Ontario.

### Bon à savoir

Le programme de formation relais facilite l'entrée d'immigrants qualifiés au marché du travail, évitant ainsi à ces derniers de reprendre les études faites dans leur pays d'origine. Une formation relais est aussi appelée programme de transition ou tout simplement passerelle. En anglais, on parle de *bridge training*.

## De la Côte d'Ivoire à l'Ontario : témoignage de Charles Kouassi

« Désireux de mettre mes compétences et connaissances au service de ma société d'accueil, j'ai passé trois bonnes années à rechercher activement un emploi, et ce sans succès. Sur les conseils d'un ami, j'ai adhéré en tant qu'agronome à l'Ontario Institute of Agrologists (OIA), ce qui m'a permis de découvrir le projet de formation relais ESSOR. Suite à mes nombreux revers, sans grande conviction, rempli de frustrations, hésitant entre le retour au pays natal et la survie professionnelle au Canada, j'ai décidé de participer à ce projet avec le soutien indéfectible de mon épouse. Parallèlement à la poursuite de la formation à temps plein, je travaillais de nuit dans un dépanneur.



Dès le début de la formation, j'ai commencé à me sentir moralement en santé. La découverte du système agroalimentaire canadien, les expériences des apprenants et de professionnels du milieu couplées à la disponibilité de la coordonnatrice, contribuaient à nourrir en moi un autre

rêve canadien : celui de l'Ontario français. Ce rêve est devenu plus intense lorsque j'ai appris l'existence d'une forte communauté franco-ontarienne, ses besoins en termes d'économie sociale, de relève agricole et sa lutte pour la valorisation du français. Cette prise de conscience a suscité en moi un lien de rapprochement et d'identification linguistique, en plus de nourrir une intense envie de me mettre à son service.

Par ailleurs, le volet préparation à l'emploi donnait au programme ESSOR un cachet tout spécial. J'en ai profité pour réaliser une évaluation de mes performances et attitudes lors des multiples entrevues que j'ai passées. Loin de nier le fait qu'il pouvait y avoir eu de la méfiance de certains employeurs vis-à-vis de mon origine raciale et(ou) de ma culture professionnelle d'origine, j'ai découvert personnellement des erreurs, des attitudes, des émotions et des paramètres de communication interculturelle qui faisaient obstruction à la mise en relief de mes talents, de mes compétences et de mon savoir-faire.

Comme je considérais poursuivre ma carrière d'agent de développement, j'ai intégré, en août dernier, le Conseil de la coopération de l'Ontario (CCO) comme agent de développement de la région Centre Sud-Ouest. L'un de mes objectifs est de revitaliser le tissu rural et agricole francophone à travers la formule coopérative et la mise sur pied de fermes incubatrices.

Comme un pêcheur, ESSOR a donc été pour moi, un atelier de réajustement de mes techniques de pêche, « pour apprendre à mieux connaître les différentes sortes de poissons en fonction des différents cours d'eau, à savoir le matériel et l'appât adaptés à la capture, la patience du pêcheur et surtout la position à adopter une fois le poisson au bout de l'hameçon. »

## Une première en Ontario : création d'une table ronde d'experts sur l'immigration

Pour bâtir une économie plus forte, l'Ontario élaborera sa toute première stratégie d'immigration avec le concours d'une nouvelle table ronde. Celle-ci réunit des experts de toutes sortes : gens d'affaires, employeurs, universitaires et spécialistes en immigration et en employabilité, y compris une experte de l'immigration francophone : Léonie Tchatat. Il s'agit de la directrice et fondatrice de La Passerelle-I.D.É., une maître d'œuvre de nombreuses initiatives de développement et d'intégration économiques en Ontario.

« Lorsqu'il s'agit d'immigration et d'aider les nouveaux Canadiens à trouver des emplois, l'Ontario et le Canada en partagent la responsabilité. Quand l'Ontario se développe et prospère, il en va de même pour le Canada. Voilà pourquoi la nouvelle table ronde d'experts nous aidera à élaborer la toute première stratégie ontarienne de l'immigration pour appuyer les arguments en faveur d'un accord sur l'immigration avec le gouvernement fédéral et bâtir une économie plus forte. »

— **Charles Sousa**, Ministre des Affaires civiles et de l'Immigration de l'Ontario

La table ronde présentera ses recommandations au gouvernement ontarien à l'été 2012.

### EN BREF

- L'Ontario accueille plus d'immigrants que les provinces de l'Ouest, les provinces de l'Atlantique et trois territoires confondus.
- Les nouveaux arrivants représentent 30 % de la population active de l'Ontario.
- En 2001, le Programme des travailleurs qualifiés (fédéral) représentait 77 % de l'immigration économique au Canada. En 2010, ce chiffre était tombé à 46 %. Traditionnellement, plus de 60 % de ces nouveaux arrivants s'établissent en Ontario.

Source : <http://news.ontario.ca/mci/fr/2012/03/lontario-elabore-sa-toute-premiere-strategie-sur-limmigration.html>



## Le programme *Atelier de recherche d'emploi fait peau neuve!*

Par Costi Immigrant Services

Le programme Atelier de recherche d'emploi (ARE), financé par Citoyenneté et Immigration Canada, a fait l'objet d'une refonte. Aujourd'hui, ARE est beaucoup plus qu'une simple session d'information. L'atelier est entièrement axé sur les besoins individuels des clients. Maintenant ces derniers participent activement à tous les volets du programme, ce qui comprend l'élaboration d'un plan d'action pour les guider dans leur recherche d'emploi. En plus de leur donner confiance, l'atelier leur confère les outils nécessaires pour se trouver un emploi correspondant à leurs compétences. À l'heure actuelle en Ontario, quatre organismes prestataires ont le mandat de livrer le programme ARE en français, en l'occurrence :

- le Centre Francophone de Toronto;
- LASI World Skills à Ottawa;
- New Canadians' Centre for Excellence à Windsor;
- T.R. Leger Services aux immigrants à Cornwall.

Le programme ARE comporte trois volets : évaluation, information et référence, et suivi. Tous les clients éligibles doivent participer aux composantes obligatoires du nouveau programme, mais seuls les clients admissibles participent aux ARE (module I et/ou II). Le processus d'évaluation permet de déterminer leurs aptitudes ainsi que leurs besoins en matière d'employabilité.

### Facteurs d'admissibilité aux modules :

- possède un niveau de compétence linguistique canadien 5;
- poursuit un objectif de carrière; doit savoir planifier et comprendre dans un contexte canadien;
- doit comprendre le fonctionnement des employeurs et la culture en milieu de travail canadiens;
- doit être capable de développer une liste de contacts et des stratégies de réseautage;
- possède des compétences de base en informatique (Word/Internet); et
- peut s'engager à suivre l'horaire complet de l'ARE, a le temps et l'appui nécessaires pour mettre les apprentissages en pratique.

Chaque module s'appuie sur un curriculum solidement éprouvé qui donne de bons résultats si les clients sont bien choisis. Les modules I et II leur permettent de développer la confiance en soi, et ce aussi bien en ce qui touche leurs habiletés que leurs réalisations. Ils acquièrent une auto-efficacité en matière de recherche d'emploi, en plus de développer la capacité de s'auto-évaluer et de prendre des décisions éclairées. Les modules favorisent également la compréhension du marché du travail canadien entre autres, et le réseautage en cours de recherche d'emploi. Les clients sont responsables de faire les choix stratégiques qui les amènent à franchir chaque étape du processus de recherche d'emploi.

### Processus d'évaluation et suivi

Une fois leur évaluation complétée, les clients se voient remettre un plan d'action leur indiquant les étapes à franchir pour se préparer à l'emploi. Chacun reçoit un plan d'action et fait l'objet d'un suivi qu'il ait ou non participé à l'un, à l'autre ou aux deux modules ARE.





**MODULE I : PLAN DE CARRIÈRE***(16 heures, d'une durée de plus de cinq jours)*

Le module I initie les clients au marché du travail canadien. Ils apprennent à distinguer entre les aptitudes humaines et les compétences techniques ainsi qu'à maîtriser les clés du réseautage. Ils explorent le marché caché de l'emploi, et se pratiquent à répondre aux questions d'employeurs en se servant de la méthode SAR (situation-action-résultat). Ils apprennent aussi à fureter le marché du travail, en plus de faire le point sur les pratiques courantes, sur les attentes des employeurs et sur les compétences les plus valorisées dans le contexte canadien.

Les clients effectuent également un examen critique de leur curriculum vitae afin de voir dans quelle mesure leur travail correspond au profil de carrière canadien. Ils identifient ainsi leurs lacunes et les obstacles les empêchant de se décrocher un emploi convenable, et les façons soit de les combler ou de les contourner. En cours d'analyse, ils dressent un inventaire de compétences qu'ils utiliseront plus tard dans la préparation d'un curriculum vitae taillé sur mesure.

Après l'atelier, on rencontre individuellement chaque client pour compléter son plan de carrière et faire le point sur les prochaines étapes.

**MODULE II : RECHERCHE D'EMPLOI***(14 heures, d'une durée de plus de quatre jours)*

Le module II examine les diverses stratégies de recherche d'emploi telles que le processus de recrutement ainsi que les appels à froid (non sollicités) et à chaud (lien quelconque avec l'employeur potentiel). Les clients apprennent à interpréter les offres d'emploi et à orienter leur curriculum vitae en conséquence. Ils examinent également les différents types d'entrevue et apprennent à répondre aux questions les plus couramment posées, surtout aux questions axées sur le comportement.

Après l'atelier, on rencontre individuellement chaque client pour compléter son curriculum vitae et la lettre de présentation, et discuter des prochaines étapes.

Que l'on participe au seul segment de l'évaluation en matière d'employabilité ou aux modules I et/ou II, le nouveau programme ARE n'a qu'un seul but, celui d'aider les nouveaux arrivants et les professionnels formés à l'étranger à mieux comprendre les étapes clés à franchir pour se trouver un emploi à leur mesure. Bref, ce programme les prépare à mieux répondre aux exigences du marché du travail.

Voici ce qu'en pensent une facilitatrice et un participant :

*« Le nouveau curriculum est super. Les participants le trouvent fort pratique et sentent qu'ils sont bien appuyés dans le processus de recherche d'emploi au Canada »,*

de dire **Jeanne d'Arc Mukangarambe**,  
facilitatrice francophone ARE,  
Lasi World Skills.

*« Les ateliers m'aident à me développer un réseau de contacts, à mieux comprendre les employeurs et le marché du travail canadiens. Ils me préparent aux entrevues, et cela me donne beaucoup plus d'assurance. J'aime beaucoup l'ambiance, les thèmes et les facilitateurs. Ce sont là tous des éléments clés qui vont m'aider à me décrocher un emploi »,*

**KABA MAMADY LAYE**, participant  
à un atelier offert par LASI World Skills.

Source : Services aux immigrants COSTI Immigrant Services

**Piste de financement**

À la recherche de financement? Ce serait peut-être une bonne idée de vous renseigner davantage au sujet du Programme de subventions de partenariat du ministère des Affaires civiques et de l'Immigration de l'Ontario. Celui-ci finance des projets renforçant les capacités du secteur dans des domaines comme les communications, la prestation coordonnée de services, la gestion des bénévoles, la formation et la gouvernance. Pour plus d'information, visitez :

<http://www.citizenship.gov.on.ca/french/pp/grants.shtml>.



# Régionalisation

## Favoriser l'intégration économique : un bel exemple de projet à Windsor

Par le Réseau de soutien à l'immigration du Centre-Sud-Ouest



Le projet des jardins communautaires a été initié à Windsor à l'automne 2011. Le RDÉE Ontario est parrain du projet lequel s'échelonne sur deux ans, grâce à l'appui financier de la Fondation Trillium de l'Ontario.

Le RDÉE Ontario travaille en collaboration avec la Place du Partage pour développer une coopérative de production de produits exotiques agricoles, tels que le gombo, les piments chauds et les aubergines africaines. Le Centre francophone pour immigrants (CFI) Windsor-Essex participe également. Ce dernier travaille au développement d'une coopérative de distribution, laquelle se chargera de faire le marketing et la vente des produits cultivés par la coopérative de production.

Dans ce genre de projets, les défis sont grands, les partenaires essentiels et l'apport de bailleurs de fonds indispensable. Grâce au financement accordé, le RDÉE Ontario a pu embaucher un coordonnateur de projet. Son mandat consistait à offrir un appui et un suivi aux besoins identifiés par les groupes de travail des deux coopératives.

Le coordonnateur a développé des partenariats porteurs dans la communauté. Par exemple, grâce à un partenariat avec l'École secondaire Pain Court (ESPC), dans le cadre de son programme Haute majeure spécialisation en agriculture, la coopérative de production a pu incubé ses produits dans la serre chaude de l'école. Par ailleurs, dans le cadre de partenariats avec *Unemployed Help Centre* et *Windsor Lifeline Outreach*, la coopérative a obtenu des lots pour cultiver une gamme de produits agricoles exotiques.

Le coordonnateur de projet a également réussi à obtenir d'autres fonds pour financer le volet marketing des activités de démarrage. Par exemple, avec l'appui financier de la Société d'aide au développement des collectivités (SADC), la coopérative de distribution a pu mandater une firme de communication de lui développer un plan de marketing.

Le Réseau de soutien à l'immigration du Centre-Sud-Ouest est fier d'appuyer ce projet agricole et ainsi de favoriser l'intégration sociale et économique d'immigrants francophones dans la région.

### Nouveauté

Le Mouvement ontarien des femmes immigrantes francophones (MOFIF) a lancé le projet Viser haut grâce à du financement de Condition féminine et de Patrimoine Canada. Son but : accroître la présence et la participation des femmes issues de minorités raciales et ethnoculturelles francophones dans les postes décisionnels en Ontario. On cherche ainsi à susciter chez celles-ci un intérêt marqué pour participer davantage au processus décisionnel et à les outiller en matière de gouvernance. Ce faisant, on vise également à sensibiliser les organismes à l'importance d'inviter la participation de ces femmes au sein de leur conseil d'administration. Le projet prévoit de la formation théorique en matière de gouvernance, de la formation pratique ainsi que des échanges avec des membres siégeant au conseil d'administration des organismes participants.

Source : <http://www.mofif.ca/encours.htm>





## Réseau de soutien à l'immigration francophone de l'Est de l'Ontario : Bilan octobre 2011 à mars 2012

Par St-Phard Désir, Coordonnateur

L'immigration étant le moyen le plus évident pour augmenter le nombre de francophones dans nos communautés francophones en situation minoritaire, l'objectif que poursuit le Réseau de l'Est est de s'assurer que les communautés de la région se préparent à accueillir et à intégrer les nouveaux arrivants.

Évidemment, l'atteinte d'un tel objectif passe par l'emploi, d'où la nécessité d'engager autant les acteurs économiques que la population dans son ensemble. C'est pour cela que nous visons, avec l'aide de nos membres, à solliciter les employeurs et à les encadrer en vue de favoriser l'embauche d'immigrants francophones. Nous cherchons également à encourager les immigrants à créer leurs propres entreprises, surtout en région. De plus, nous travaillons à mettre à contribution autant les communautés

anglophones que francophones, car il y va du bien-être des deux communautés.

### Résumé de faits saillants

- Le Réseau de l'Est a tenu une autre édition réussie de son forum régional, cette fois en février 2012, à Ottawa. Sous le thème *L'immigration, cet atout incontournable pour le développement économique*, le forum a réuni plus d'une centaine d'intervenants. Ailleurs, dans les comtés de Stormont-Dundas-Glengarry, Prescott et Russell (SDG et PR), une journée dialogue a permis d'explorer des solutions en vue d'y attirer des immigrants francophones.
- Dans la région de Kingston, nous avons produit et diffusé un annuaire d'employeurs potentiels. Un groupe de travail nouvellement formé avec KEYS

Job Centre et le RDÉE Ontario travaille à y organiser une foire d'emplois bilingues pour septembre 2012. Et un autre groupe, celui-ci créé en collaboration avec Kingston Immigration Partnership (KIP), la Kingston Economic Development Corporation, l'Association canadienne-française de l'Ontario – Conseil régional des Mille-Îles et la Chambre de Commerce de Kingston, cherche des façons de sensibiliser les employeurs à l'embauche d'immigrants. De plus, le Réseau de l'Est a participé à des sessions de travail avec le Social Planning Council (SPC) de Kingston sur la création d'un centre d'entreprise sociale et d'innovation.

- Nous avons développé, avec le Partenariat local en immigration d'Ottawa, un projet visant à faciliter l'intégration d'immigrants



francophones dans la région. Par ailleurs, nous avons tenu des rencontres dans le cadre du Chantier Emploi d'Ottawa afin d'en définir les termes de références et les objectifs.

- Nous avons appuyé les efforts d'employeurs pour le recrutement d'employés francophones bilingues, telle la compagnie ELPA et InterCall, à Kingston. Nous travaillons aussi avec les sociétés de développement économique, celles de Hawkesbury et de Cornwall par exemple, pour développer une stratégie commune dans le but de sensibiliser les employeurs. D'autre part, notre travail avec Embauche Immigrant Ottawa ainsi que l'Université d'Ottawa et La Cité collégiale se poursuit dans le but de développer des initiatives de mentorat avec des employeurs francophones.

#### Partenariats avec les membres — projets et chantiers

- Suivant l'étude Bisson sur l'état des lieux de l'immigration francophone (2011), nous travaillons sur plusieurs projets avec des partenaires, tels le projet Élargir l'Espace Francophone et les conseils scolaires. Soulignons, entre autres, des séances d'information et la distribution de trousseaux sur le système d'éducation de langue française dans la région de Kingston. L'objectif est de mieux renseigner les nouveaux arrivants dans le but d'augmenter les inscriptions scolaires. C'est également l'objectif visé dans le cadre d'un projet vidéo que réalisera le comité local de Kingston sur les organismes francophones de Kingston et leurs services.
- Nous poursuivons notre collaboration avec les Partenariats locaux en immigration (PLI) de notre région : Ottawa, Leeds & Grenville, Belleville, Kingston, Peterborough et SDG et PR. Partout le Réseau de l'Est s'assure que les immigrants francophones sont intégrés dans les stratégies que développent les PLI.

#### Intégration sociale et culturelle

- Nous continuons la sensibilisation aux cultures immigrantes dans le cadre du projet Café bistro, à Cornwall, au moyen de spectacles jumelant des artistes franco-ontariens à des artistes immigrants. Notons également trois activités de sensibilisation dans le cadre du chantier culturel du comité de SDG et PR : l'une dénonçait les préjugés vis-à-vis l'immigration, la deuxième a réuni des jeunes intéressés à produire un spectacle, et l'autre célébrait le mois de l'histoire des Noirs. Le Réseau a d'ailleurs participé à nouveau à cette célébration avec la mairie de Cornwall.

Les six prochains mois s'annoncent tout aussi mouvementés dans l'Est de l'Ontario. À surveiller!





## Plan d'action pour le Réseau du Nord

Par Maryline Pillet / Réjean Grenier

Le Réseau de soutien à l'immigration francophone du Nord de l'Ontario s'est récemment doté d'un plan d'action visant à soutenir concrètement l'immigration francophone. Ce plan a été mis au point par une cinquantaine d'intervenants du secteur de l'immigration réunis lors du forum annuel tenu le 23 mars 2012, à Sudbury.

Le Forum 2012 était empreint de défis : ralentissement dans les activités du Réseau depuis le départ du coordonnateur, nouvelle coordonnatrice, courts délais de préparation, et autres facteurs. Cependant, le dynamisme et l'expérience de toute l'équipe ont permis de mener le projet à bon terme. Les rencontres régionales tenues par la nouvelle coordonnatrice avant le forum ont aussi permis de cerner les enjeux importants pour discussion au Forum.

Tous les partenaires sollicités ont répondu à l'invitation : plus de 50 participants représentant divers ministères, institutions et organismes des régions du Nord de l'Ontario. Trois ateliers ont nourri la réflexion collective : l'intégration économique des nouveaux arrivants, les stratégies d'attraction et la gouvernance du Réseau du Nord. Le Forum était aussi enrichi d'une présentation remarquée par le professeur Chedly Belkhodja de l'Université de Moncton.

Au terme de discussions sérieuses, les participants ont convenu de renforcer les liens entre les villes du Nord en matière d'immigration francophone, en plus de mettre en commun les stratégies gagnantes en matière de recrutement, d'accueil, d'employabilité et de rétention de nouveaux arrivants. Le fruit de cette réflexion est contenu dans un Plan d'action concret qui sera mis en œuvre par le Réseau.

La nouvelle coordonnatrice, Maryline Pillet, entrée en fonction le 30 janvier dernier, a déjà rencontré les principaux partenaires. D'un dynamisme exceptionnel, elle a su insuffler un nouveau souffle aux actions du Réseau. En plus de travailler au Plan d'action, elle dirige une démarche de marquage afin de créer un nouveau logo et un nouveau site web pour le Réseau. Ces outils donneront une image de marque au Réseau du Nord et lui permettront de représenter et de défendre les intérêts de toutes les communautés francophones du Nord de l'Ontario.

### À retenir

Le Partenariat local en matière d'immigration dans Prescott-Russell, Stormont, Dundas et Glengarry s'appelle désormais le PLI des cinq comtés de l'Est. L'organisme récipiendaire du financement pour le PLI, la Commission de formation de l'Est ontarien, y mène actuellement un sondage auprès d'immigrants.



## Nouvelle initiative de partenariat interprovinciale sans précédent : Justice en français aussi pour s'intégrer ici



Ensemble, La Passerelle-I.D.É., l'Association des juristes d'expression française de l'Ontario (AJEFO), la Fédération des associations de juristes d'expression française (FAJEF) et le Réseau de femmes afro-canadiennes francophones (REFFAC) ont lancé en mars 2012 une nouvelle initiative de sensibilisation à l'intention de la population immigrante francophone de l'Alberta, du Manitoba et de l'Ontario. Intitulée *Justice en français aussi pour s'intégrer ici*, l'initiative vise à favoriser l'accès à la justice et aux carrières en justice en français.

*« Cette grande démarche de partenariat, de dire la directrice générale et fondatrice de La Passerelle-I.D.É., Léonie Tchatat, constitue une première au Canada français et s'inscrit dans une vision à long terme. Celle-ci vise à faire en sorte que l'accès à la justice et aux carrières en justice en français devienne, pour les communautés immigrantes francophones, des éléments essentiels dans leur processus d'intégration, d'enracinement et de participation à leur société d'accueil ».*

Financée par Justice Canada, la nouvelle initiative a été développée à la suite des constats et recommandations de l'étude intitulée *L'accès à la justice et les carrières en justice pour les immigrants francophones dans les communautés minoritaires francophones au Canada* réalisée par Ronald

Bisson et associé.e.s et rendue public en mars 2011. L'étude soutient notamment que :

*« Les enjeux et les défis identifiés dans cette recherche confirment qu'il sera nécessaire de développer des stratégies et des actions qui ciblent directement les immigrants francophones pour améliorer l'accès à la justice et aux carrières en justice. »*

Dans cette perspective, les quatre partenaires ont combiné leurs expertises pour élaborer une stratégie interprovinciale en trois volets. Cette stratégie, qui sera mise en œuvre en 2012-13 dans les villes d'Edmonton, de Winnipeg, de Toronto et d'Ottawa, vise à :

- **sensibiliser les communautés immigrantes francophones**, notamment les jeunes immigrant-e-s et les mères de ces jeunes, au moyen d'ateliers d'information et de formation;
- **sensibiliser les jeunes immigrant-e-s francophones** du palier secondaire en particulier aux carrières en justice au moyen d'outils et d'une foire de carrières;
- **sensibiliser les intervenants du système de justice** au moyen d'une formation leur permettant d'acquérir des compétences culturelles.

**Justice**  
en français aussi  
pour ma nouvelle vie ici

une initiative en partenariat avec **ajefo** financée par

Financée par Justice Canada, ces activités de sensibilisation permettront de combler deux grands gouffres en société. Le premier empêche les immigrants francophones en situation minoritaire, qui cherchent à se refaire une vie ici et pour lesquels l'accès à la justice en français est crucial, de cheminer. L'autre gouffre se situe au niveau de la compréhension / communication entre les professionnels et intervenants au sein du système de justice en français et les communautés immigrantes francophones.

### Information :

**Rajaa Razafiarisoa**,  
Responsable marketing et communication  
416.934.0588 poste 226  
rajaa@passerelle-ide.com